



[French text](#)

FIT Position Paper on Internships

FIT, the voice of associations of translators, interpreters and terminologists around the world, sees a strong need to state its position on internships relating to those professions.

Internships come in many different forms. Basically they enable interns (students in secondary or higher education or postgraduates) to gain work experience in white-collar and professional careers at companies or institutions. Legislation on internships varies from one country to another, often with a distinction being made between for-profit and non-profit organisations.

Benefits

There are a number of benefits for interns themselves, including:

- They can find out if a particular career is suitable for them.
- They may acquire certain skills and experience valuable to them in their subsequent working life.
- They are able to gain new insights and establish a network of contacts.
- The internship may act as a door-opener enabling them to get a permanent job later with the relevant organisation.
- They experience working surroundings that differ from school, college or university.
- They may receive references that can be presented to future employers.

The organisations concerned derive benefits. For example:

- They can find suitable candidates for subsequent permanent employment.
- These candidates need less on-the-job training when taking up permanent employment with the respective organisation.
- Successful internships have a positive impact on an organisation's image and reputation.
- They get fresh ideas from young people.
- They have a chance to obtain a better insight into academic curricula.

Remuneration

The advantages of an internship for both the employer and the intern may be obvious. But

when it comes to the remuneration of the intern, several questions have to be asked:

- Is the internship an obligatory part of the course of study and rewarded with credit points?
- Does the intern need more or less constant, close supervision?
- Does the intern derive a much greater benefit from the internship than the employer?

If the answer to these questions is 'yes', then the internship may be considered part of the training/studies with no need for payment of a minimum wage – although some kind of appreciation would seem to be fair.

However, if the intern is able to do his/her work quite independently and assumes certain types of responsibility and if the employer directly benefits from the work of the intern, he/she should at least be paid a minimum wage and should not be employed as an intern for more than nine months as a rule.

While this distinction seems to be clear for for-profit organisations, the situation is more complicated when dealing with internships in non-profit organisations. As these organisations very often operate at an international level or help people from other countries at a national level, they frequently need translators and interpreters to be able to do their work. In many cases, recruiting unpaid interns seems to be a good, cheap solution. Yet these interns often do their work without any supervision and the organisation benefits a lot from their work. If all other members of the staff of the non-profit organisation do their work on an unpaid basis, then it is fair enough that the translator/interpreter intern is not paid either. But if other staff members are paid for their work, then there is no reason not to remunerate the translator/interpreter intern.

Basic requirements

Internships should therefore be

- temporary, i.e. normally not last more than nine months;
- paid – if they are unpaid, the benefits for the interns should clearly predominate;
- mutually beneficial;
- based on equal opportunity, i.e. access to the internship should be possible regardless of the candidate's financial situation;
- properly organised, meaning that a detailed training/education plan is in place and that the intern should be familiarised with the organisation's structure, be introduced to the relevant staff/managers and have a designated supervisor, who completes a performance review at the end of the internship;
- integrated in health, accident and other statutory insurance schemes;
- within a reasonably safe environment, including means of communication enabling the intern's family to be notified, if necessary.

Conclusion

FIT welcomes the availability of internships, provided that they are not seen as a form of cheap labour or as a substitute for regular employment. They should be fair, well structured

and preferably paid. Internships are a valuable opportunity for young people to gain first-hand initial experience in the world of translation, interpreting or terminology work.

Document de position de la FIT sur les stages

La FIT, voix des associations de traducteurs, d'interprètes et de terminologues à travers le monde, estime nécessaire de préciser sa position sur les stages concernant ces professions.

Les stages se présentent sous de multiples formes. Ils permettent essentiellement aux stagiaires (étudiants de l'enseignement secondaire ou supérieur) d'acquérir une expérience du travail intellectuel et des carrières professionnelles dans diverses entreprises ou institutions. La législation sur les stages varie d'un pays à l'autre et il existe souvent une distinction entre organisations à but lucratif ou non lucratif.

Avantages

Les stages présentent un certain nombre d'avantages pour les stagiaires, notamment :

- Ils peuvent déterminer si certaines carrières leur conviennent.
- Ils peuvent développer certaines compétences et acquérir une expérience, lesquelles leur seront précieuses par la suite dans leur vie professionnelle.
- Les stages leur ouvrent de nouvelles perspectives et leur permettent d'établir des réseaux de contacts.
- Le stage peut leur ouvrir des portes et leur permettre d'obtenir plus tard un poste permanent au sein d'une organisation.
- Ils font l'expérience d'environnements différents de ceux des établissements scolaires ou universitaires.
- Ils pourront éventuellement présenter des références à de futurs employeurs.

De leur côté, les organisations concernées tirent parti des stages. Ainsi :

- Les candidats appropriés peuvent être identifiés pour un emploi permanent ultérieur.
- De tels candidats nécessitent moins d'être formés à leur poste lorsqu'ils deviennent des employés à temps plein dans leurs organisations respectives.
- Des stages réussis ont un impact positif sur l'image et la réputation de l'organisation.
- Les organisations bénéficient des idées neuves apportées par de jeunes personnes.
- Elles acquièrent une meilleure perception des cursus universitaires.

Rémunération

Les avantages d'un stage, à la fois pour l'employeur et pour le stagiaire, peuvent sembler évidents. Néanmoins, lorsqu'il s'agit de la rémunération du stagiaire, plusieurs questions doivent être considérées :

- Le stage est-il une partie obligatoire des études et donne-t-il lieu à des points de crédit ?

- Le stage demande-t-il un encadrement plus ou moins constant et étroit des stagiaires ?
- Le bénéfice du stage est-il plus grand pour les stagiaires que pour l'employeur ?

Une réponse affirmative à ces questions laisse suggérer que le stage fait partie des études ou de la formation et donc sans nécessité de versement d'un salaire minimum ; en revanche, attribuer une appréciation sous une forme ou une autre semble équitable.

Si toutefois le ou la stagiaire est en mesure d'accomplir son travail de façon indépendante et d'assumer certains types de responsabilités et que l'employeur profite directement de ce travail, un salaire minimum devrait au moins lui être versé et cet emploi de stagiaire ne devrait en règle générale pas excéder neuf mois.

Une telle distinction semble claire pour des organisations à but lucratif, mais pour celles qui ne le sont pas, la situation est plus complexe. Comme de telles organisations opèrent fréquemment à un niveau international ou aident des personnes d'autres pays dans un contexte national, il leur faut souvent des traducteurs et des interprètes pour accomplir leur tâche. Dans de nombreux cas, recruter des stagiaires sans les payer semble une bonne solution, une solution économique. Ces stagiaires sont pourtant le plus souvent sans aucun encadrement et l'organisation profite énormément de leur travail. Si la totalité des autres membres du personnel de l'organisme à but non lucratif n'est pas salariée, il paraît assez juste que les traducteurs ou interprètes stagiaires ne le soient pas non plus. Toutefois, si les autres membres du personnel sont rémunérés, il n'y a aucune raison s'opposant à la rémunération de ces stagiaires.

Exigences élémentaires

Pour ces raisons, il faudrait que les stages soient :

- temporaires, c'est-à-dire ne pas excéder neuf mois en règle générale ;
- rémunérés : s'ils ne le sont pas, les avantages pour les stagiaires devraient clairement l'emporter ;
- mutuellement bénéfiques;
- basés sur l'égalité des chances, c'est-à-dire que le stage devrait être possible indépendamment de la situation financière du (de la) candidat(e) ;
- organisés correctement : autrement dit, un plan détaillé de formation ou d'enseignement est en place, le ou la stagiaire s'est familiarisé(e) à la structure de l'organisation, a été présenté(e) au personnel et aux responsables concernés, et un superviseur lui est désigné qui réalise une évaluation des performances en fin de stage ;
- intégrés dans un régime d'assurance maladie, accident et autres obligations ;
- effectués dans un environnement raisonnablement sûr, intégrant des facilités de communication avec la famille du ou de la stagiaire en cas d'urgence.

Conclusion

La FIT est favorable aux stages dans la mesure où ils ne sont pas perçus comme une forme de travail bon marché ou comme un substitut à un emploi régulier. Ils doivent être équitables, bien structurés et de préférence rémunérés. Les stages sont une occasion

précieuse pour que de jeunes gens puissent ainsi acquérir une première expérience directe du travail dans le secteur de la traduction, de l'interprétation ou de la terminologie.

